# *2001-2002*

**Annual Report**

**Rapport annuel**

***Labour and Employment Board***

***Commission du travail et de l'emploi***

New Nouveau
Brunswick
CANADA

**Report covering the fiscal year**
**April 1, 2001 – March 31, 2002**

**Published by:**

Labour and Employment Board
Fredericton City Centre
435 King Street, Suite 200
Fredericton, New Brunswick
E3B 1E5
Canada

October 2002

**Cover:**

Communications New Brunswick

**Printing and Bindings:**

Printing Services, Supply and Services

ISBN 1-55396-021-1

ISSN 1206-2715

Printed in New Brunswick

**Le rapport couvre l'année financière s'échelonnant du**
**1 avril 2001 au 31 mars 2002**

**Publié par:**

Commission du travail et de l'emploi
Édifice Centre-ville
435, rue King, Pièce 200
Fredericton, Nouveau-Brunswick
E3B 1E5
Canada

Octobre 2002

**Couverture:**

Communications Nouveau-Brunswick

**Imprimerie et reliure:**

Services d'imprimerie, Approvisionnement et Services

ISBN 1-55396-021-1

ISSN 1206-2715

Imprimé au Nouveau-Brunswick

# *2001-2002*

**Annual Report**

**Rapport annuel**

***Labour and Employment Board***

***Commission du travail et de l'emploi***

New Nouveau
Brunswick
CANADA

103-02477/

The Honourable Marilyn Trenholme Counsell
Lieutenant-Governor of the
Province of New Brunswick

May it please your Honour:

The undersigned respectfully submits the accompanying report on behalf of the Labour and Employment Board from April 1, 2001 to March 31, 2002.

Respectfully submitted,

Norman M. McFarlane
Reporting Minister

Chairperson
Labour and Employment Board

The Honourable Norman M. McFarlane
Reporting Minister

Sir,

I have the honour to submit the Seventh Annual Report of the Labour and Employment Board for the period of April 1, 2001 to March 31, 2002 as required by Section 14 of the Labour and Employment Board Act, Chapter L-0.01, R.S.N.B.

Respectfully yours,

Eugene McGinley, Q.C.
Chairperson

À l'honorable Marilyn Trenholme Counsell
La lieutenante-gouverneure de la
province du Nouveau-Brunswick

Votre Honneur:

Au nom de la Commission du travail et de l'emploi, le soussigné soumet respectueusement le présent rapport pour la période allant du 1 avril 2001 au 31 mars 2002.

Veuillez agréer, Votre Honneur, l'assurance de ma haute considération.

Norman M. McFarlane
Ministre responsable

Le président
Commission du travail et de l'emploi

L'honorable Norman M. McFarlane
Ministre responsable

Monsieur le Ministre:

J'ai l'honneur de vous soumettre le septième rapport annuel de la Commission du travail et de l'emploi pour la période du 1 avril 2001 au 31 mars 2002, conformément à l'article 14 de la Loi sur la Commission du travail et de l'emploi, chapitre L-0.01, L.R.N.-B.

Veuillez agréer, Monsieur le Ministre, l'assurance de ma haute considération.

Eugène McGinley, c.r.
Président

**TABLE OF CONTENTS**


I. Introduction ..... 5

II. Mission Statement ..... 8

III. Message From the Chair..... 9

IV. Composition of the Board... 11

V. Organizational Chart..... 12

VI. Administration and Budget ..... 13

VII. Summary of Sample Cases..... 16

VIII. Judicial Review ..... 26

IX. Summary Tables of Matters Dealt With, by statute ..... 28


**TABLE DES MATIÈRES**


I. Introduction..... 5

II. Énoncé de mission ..... 8

III. Message du président..... 9

IV. Composition de la Commission ..... 11

V. Organigramme ..... 12

VI. Administration et Budget ... 13

VII. Sommaires d'exemples de causes ..... 16

VIII. Révisions judiciaires ..... 26

IX. Tableaux récapitulatifs de toutes causes traitées, par loi ..... 28

# I

# INTRODUCTION

The following general comments are intended to provide the reader an understanding of the role and responsibilities of the Labour and Employment Board.

This Board was created through the proclamation of the *Labour and Employment Board Act*, Chapter L 0.01, R.S.N.B. in November 1994. It represents the merger of four (4) former Tribunals, each of which was responsible for the administration of a specific Act. Consequently, the Labour and Employment Board performs the duties and functions required under the *Industrial Relations Act*; the *Public Service Labour Relations Act*; the *Employment Standards Act* and the *Pension Benefits Act*, and since 1996, may act as a Board of Inquiry under the *Human Rights Act*. Additionally, as of December 2001, the *Labour and Employment Board Act* was amended to include responsibility for the administration of the *Fisheries Bargaining Act*.

The *Industrial Relations Act* sets out the right of an employee in the private sector to become a member of a trade union and to participate in its legal activities without fear of retaliation from an employer. The Board has the power to certify a trade union as the exclusive bargaining agent for a defined group of employees of a particular employer and may order a representation vote among the employees to determine whether a majority wish to be represented by the trade union. Following certification, both the trade union and the employer have a legal responsibility to meet and to begin bargaining in good faith for the conclusion of a collective agreement which sets out the terms and conditions of employment for that defined group of employees for a specified period of time.

Generally, therefore, the Board will entertain applications for: certification or decertification and in either instance, the Board may order a representation vote to determine the wishes of the majority of the employees; the effect of a sale of a business on the relationship between the new employer and the trade union; the determination of work jurisdiction disputes between two trade unions, particularly in the construction industry; complaints of unfair practice where one party alleges another party has acted contrary to the Act, often leading the Board to order the immediate cessation of the violation and the reinstatement of employee(s) to their former position with no loss of wages should the Board determine that a suspension, dismissal and/or layoff is a result of an anti-union sentiment by the employer.

# I

# INTRODUCTION

Les observations générales qui suivent ont pour but de permettre au lecteur de comprendre le rôle et les responsabilités de la Commission du travail et de l'emploi.

La Commission a été créée lors de l'entrée en vigueur de la *Loi sur la Commission du travail et de l'emploi*, chapitre L-0.01, L.R.N.-B., en novembre 1994. Elle est le résultat de la fusion de quatre (4) anciens tribunaux qui avaient chacun la responsabilité d'administrer une loi en particulier. Par conséquent, la Commission du travail et de l'emploi s'acquitte des tâches et des fonctions que lui confèrent la *Loi sur les relations industrielles*, la *Loi relative aux relations de travail dans les services publics*, la *Loi sur les normes d'emploi* et la *Loi sur les prestations de pension;* en outre, depuis 1996, elle peut agir comme commission d'enquête en application de la *Loi sur les droits de la personne*. De plus, la *Loi sur la Commission du travail et de l'emploi* a été modifiée en décembre 2001 afin d'ajouter à sa compétence les tâches et fonctions que lui confèrent la *Loi sur les négociations dans l'industrie de la pêche*.

La *Loi sur les relations industrielles* donne le droit à tout salarié du secteur privé de devenir membre d'un syndicat et de participer à ses activités licites sans crainte de représailles de la part d'un employeur. La Commission a le pouvoir d'accréditer un syndicat comme agent négociateur exclusif d'un groupe défini de salariés d'un employeur en particulier et elle peut ordonner qu'un vote de représentation soit tenu parmi les salariés afin de déterminer si la majorité d'entre eux désire être représentée par le syndicat. Après l'accréditation, le syndicat et l'employeur sont tenus par la loi de se rencontrer et d'entreprendre des négociations de bonne foi dans le but de conclure une convention collective qui énonce les conditions de travail du groupe défini de salariés pendant une période déterminée.

En règle générale, la Commission entend donc les demandes d'accréditation et de retrait d'accréditation; dans l'un ou l'autre cas, elle peut ordonner la tenue d'un vote de représentation afin de déterminer la volonté de la majorité des salariés. La Commission peut également déterminer l'effet de la vente d'une entreprise sur la relation entre le nouvel employeur et le syndicat, et trancher les conflits de compétence entre syndicats, en particulier dans l'industrie de la construction. Elle peut enfin entendre les plaintes pour pratique déloyale accusant une partie d'avoir contrevenu à la Loi; dans un tel cas, la Commission ordonne fréquemment que cesse sur-le-champ l'infraction et que le salarié soit réintégré à son ancien poste sans perte de salaire si elle détermine qu'une suspension, un congédiement ou un licenciement est motivé par l'attitude antisyndicale de l'employeur.

The Board has similar responsibilities under the *Public Service Labour Relations Act* which affects all government employees employed in government departments, schools, hospital corporations and crown corporations. In addition to these functions, the Board oversees and determines, if required, the level of essential services which must be maintained by the employees in a particular bargaining unit in the event of strike action for the health, safety or security of the public. The Board is responsible for the appointments of neutral third parties, such as conciliation officers, to assist the parties in concluding a collective agreement. Excluding crown corporations, there are currently 20 collective agreements affecting over 38,000 employees in the New Brunswick public sector.

The Board has a differing role under the *Employment Standards Act* and the *Pension Benefits Act*. Whereas applications and/or complaints arising under the *Industrial Relations Act* and the *Public Service Labour Relations Act* are filed directly with the Board for processing, inquiry and ultimately, determination, the Board will hear appeals arising from administrative decisions made by the director or the superintendent under the *Employment Standards Act* and the *Pension Benefits Act*, respectively. It has the discretion to affirm, vary or substitute the earlier administrative decision. The *Employment Standards Act* provides for minimum standards applicable to all employment relationships in the province, such as minimum and overtime wages rates, vacation pay, paid public holiday, maternity leave, child care leave, etc. Similarly, the Labour and Employment Board has jurisdiction to hear appeals by either employees or employers who feel that the Superintendent of Pensions under the *Pension Benefits Act* made an improper decision relating to the supervision of their retirement programs.

The *Human Rights Act* is administered by the New Brunswick Human Rights Commission which investigates and conciliates formal complaints of alleged discrimination because of race, colour, religion, national origin, ancestry, place of origin, age, physical disability, mental disability, marital status, sexual orientation or sex. If a settlement cannot be negotiated, the Human Rights Commission may recommend to the Minister of Training and Employment Development that an independent tribunal, referred to as a Board of Inquiry, be appointed to inquire into the complaint. Since 1996, the Minister may refer such complaints to the Labour and Employment Board for it to act as a Board of Inquiry, hold formal hearings and render a decision.

La *Loi relative aux relations de travail dans les services publics* confère à la Commission des responsabilités semblables à l'égard de tous les salariés du gouvernement qui travaillent pour les ministères, les écoles, les corporations hospitalières et les sociétés de la Couronne. En plus des fonctions susmentionnées, la Commission surveille et détermine au besoin le niveau des services essentiels qui doivent être assurés en cas de grève par les salariés d'une unité de négociation, en particulier dans l'intérêt de la santé ou de la sécurité de la population. La Commission désigne les tiers impartiaux, comme les conciliateurs, qui aideront les parties à conclure une convention collective. Si on fait exception des sociétés de la Couronne, on compte actuellement 20 conventions collectives qui touchent plus de 38 000 salariés dans le secteur public du Nouveau-Brunswick.

La Commission joue un rôle différent lorsqu'elle applique la *Loi sur les normes d'emploi* et la *Loi sur les prestations de pension*. En effet, les demandes et les plaintes présentées en vertu de la *Loi sur les relations industrielles* et de la *Loi relative aux relations de travail dans les services publics* sont déposées directement auprès de la Commission qui les traite, fait enquête et, finalement, statue; par contre, la Commission entend les appels des décisions administratives qui ont été rendues par le directeur ou le surintendant en application de la *Loi sur les normes d'emploi* ou de la *Loi sur les prestations de pension*, selon le cas. Elle peut à son gré affirmer, modifier ou remplacer une décision administrative antérieure. La *Loi sur les normes d'emploi* fixe les normes minimales qui sont applicables à tous les liens d'emploi dans la province, comme le salaire minimum et la rémunération du temps supplémentaire, la paye de vacances, les congés fériés payés, les congés de maternité, les absences pour le soin des enfants, etc. De plus, il est du ressort de la Commission du travail et de l'emploi d'entendre les appels des salariés et des employeurs qui estiment que le surintendant des pensions a pris une décision douteuse dans la surveillance de leurs régimes de pension, en vertu de la *Loi sur les prestations de pension*.

La *Loi sur les droits de la personne* est administrée par la Commission des droits de la personne du Nouveau-Brunswick. Cette dernière enquête sur les plaintes formelles en matière de race, de couleur, de religion, d'origine nationale, d'ascendance, de lieu d'origine, d'âge, d'incapacité physique, d'incapacité mentale, d'état matrimonial, d'orientation sexuelle et de sexe, et elle en fait la conciliation. Dans l'impossibilité de négocier une entente, la Commission des droits de la personne peut recommander au ministre de la Formation et du Développement de l'emploi de nommer un tribunal indépendant, connu sous le nom de commission d'enquête, pour enquêter sur la plainte. Depuis 1996, le ministre a la possibilité de référer de telles plaintes à la Commission du travail et de l'emploi, qui doit alors agir à titre de commission d'enquête, tenir des auditions formelles et rendre un jugement.

Each of the statutes for which the Board has jurisdiction provides that all decisions of the Board are final and binding on the parties affected. The Courts have generally held that they should defer to the decisions of administrative Boards except where Boards exceed their jurisdiction, make a patently unreasonable decision or fail to apply the principles of natural justice.

Chacune des lois dont la Commission tire sa compétence édicte que toutes les décisions de la Commission sont finales et exécutoires pour les parties concernées. Les tribunaux statuent généralement qu'ils doivent s'en remettre à la décision d'un tribunal administratif, sauf s'il excède sa compétence, si sa décision est manifestement déraisonnable ou s'il fait défaut de respecter les principes de justice naturelle.

## II

# MISSION STATEMENT

The mission of the Board arises out of the six (6) statutes which provide the basis for its jurisdiction:

- ✓ Administer the *Industrial Relations Act*, the *Public Service Labour Relations Act* and the *Fisheries Bargaining Act* and adjudicate disputes arising out of alleged violations of these statutes.

- ✓ Administer fairly and impartially the appeal processes in relation to decisions of the administrators of the *Employment Standards Act* and the *Pension Benefits Act*.

- ✓ Act as a Board of Inquiry under the *Human Rights Act* by reference from the Minister of Training and Employment Development.

- ✓ Enhance collective bargaining and constructive employer-employee relations, reduce conflict and facilitate labour-management cooperation and the fair resolution of disputes.

## II

# ÉNONCÉ DE MISSION

La mission de la Commission est décrite dans les six (6) lois qui lui confèrent sa compétence :

- ✓ Administrer la *Loi sur les relations industrielles*, la *Loi relative aux relations de travail dans les services publics* et *la Loi sur les négociations dans l'industrie de la pêche* et arbitrer les litiges provoqués par des infractions alléguées à ces lois.

- ✓ Administrer équitablement et de façon impartiale les modalités d'appel des décisions des responsables de l'administration de la *Loi sur les normes d'emploi* et de la *Loi sur les prestations de pension.*

- ✓ Agir comme commission d'enquête en application de la *Loi sur les droits de la personne* à la demande du ministre de la Formation et du Développement de l'emploi.

- ✓ Favoriser les négociations collectives et les relations constructives entre les employeurs et les salariés, atténuer les conflits et faciliter la collaboration entre la partie syndicale et la partie patronale ainsi que le règlement équitable des litiges.

## III

## MESSAGE FROM THE CHAIRPERSON

As Chairperson of the Labour and Employment Board I am pleased to submit the Board's 7th Annual Report covering the fiscal period April 1, 2001 to March 31, 2002.

The number of matters filed during the past fiscal year decreased from 244 to 183, and the number of actual hearing days was down from 136 to 111.

The field of the Board's jurisdiction has expanded since the last Annual Report. The Board has jurisdiction of matters under the *Industrial Relations Act*, the *Public Service Labour Relations Act*, the *Employment Standards Act*, the *Pension Benefits Act*, the *Human Rights Act,* and since December 2001, the *Fisheries Bargaining Act.* Matters under the *Industrial Relations Act* and the *Employment Standards Act* normally comprise the majority of the items filed and consume the majority of the Board's time. The level of activity under the *Public Service Labour Relations Act*, similar to the previous year, remain somewhat elevated with several collective agreements coming up for negotiation and requiring the Board's attention in relation to the process of determining the designations of essential services in the event of a strike and the appointment of Conciliators, Conciliation Boards and Mediators.

Under the *Labour and Employment Board Act*, hearings before the Board may be conducted either by the Chairperson or a Vice-Chairperson sitting alone, or by a panel consisting of the Chairperson or a Vice-Chairperson along with one Board Member representative of Employees and one Board Member representative of Employers. This is reflected in a noticeable decrease in the proportion of hearings conducted by panels, compared to practice prior to 1994 when the new legislation was implemented. As a matter of current practice, the matters coming to the Labour and Employment Board under the *Human Rights Act* have been assigned to panels of three persons, but in other matters the Chairperson decides in each case whether to appoint a panel. However, in any matter in which a party requests that it be heard by a panel the Board will attempt to appoint one.

Pursuant to discussions at a training/educational seminar conducted in June 2001, the Board has developed and included in its Policy Manual a new Practice Note providing for Pre-Hearing Conferences. The purpose of such conferences is to provide the Board and the parties the

## III

## MESSAGE DU PRÉSIDENT

En tant que président de la Commission du travail et de l'emploi, je suis heureux de soumettre le 7e rapport annuel de la Commission qui couvre l'exercice financier allant du 1er avril 2001 au 31 mars 2002.

Au cours de l'exercice financier qui vient de se terminer, le nombre de plaintes déposées a diminué, passant de 244 à 183, et le nombre réel de jours passés en audition a été réduit de 136 à 111.

Le champ de compétence la Commission a changé depuis le dernier rapport annuel. La Commission est l'autorité qui s'occupe des affaires relevant de la *Loi sur les relations industrielles*, de la *Loi relative aux relations de travail dans les services publics*, de la *Loi sur les normes d'emploi*, de la *Loi sur les prestations de pension*, de la *Loi sur les droits de la personne* et depuis décembre 2001, de la *Loi sur les négociations dans l'industrie de la pêche.* Les affaires relevant de la *Loi sur les relations industrielles* et de la *Loi sur les normes d'emploi* constituent normalement la majorité des plaintes déposées, et la Commission y consacre la majeure partie de son temps. Le niveau d'activité se rapportant à la *Loi relative aux relations de travail dans les services publics*, qui est semblable à celui de l'année précédente, demeure quelque peu élevé. En effet, comme plusieurs conventions collectives doivent bientôt être renégociées, la Commission devra examiner le processus de désignation pour les services essentiels advenant une grève et la nomination des conciliateurs, des commissions de conciliation et des médiateurs.

En vertu de la *Loi sur la Commission du travail et de l'emploi*, les auditions devant la Commission peuvent être menées soit par une seule personne (le président ou un(e) vice-président(e)) soit par un comité formé par le président ou un(e) vice-président(e), un membre de la Commission représentant les employés et un membre de la Commission représentant les employeurs. Cela se traduit par une diminution marquée dans la proportion des auditions menées par des comités comparativement à la pratique remontant avant 1994, lorsque la nouvelle législation a été instaurée. En ce qui concerne la pratique actuelle, les affaires présentées à la Commission du travail et de l'emploi en vertu de la *Loi sur les droits de la personne* sont assignées à un comité de trois personnes, mais, pour les autres affaires, le président décide s'il y a lieu de nommer un comité. Cependant, pour toute affaire où une des parties demande à être entendue par un comité, la Commission s'efforce d'en nommer un.

Conformément aux discussions qui ont eu lieu lors d'un séminaire de formation en juin 2001, la Commission a développé et inclus dans son guide de politiques un nouvel avis de pratique concernant les conférences préparatoires à l'audition. Ces conférences visent à offrir à la Commission et

opportunity to have a better overall view of the case scheduled for hearing. The procedure is drafted similarly to those in effect in other Labour Boards across Canada and its implementation date was January 1, 2002. Although relatively new in the Board's practice, it is hoped that it will reduce procedural delay and generally clarify and expedite the hearing of issues and encourage any possible settlements. A committee appointed by the Board has also been active in drafting a proposed Handbook describing in user-friendly terms the provisions of the *Industrial Relations Act*. It is hoped that the draft will be completed shortly.

In January 2002, Lise Landry, a bilingual lawyer practicing in Fredericton, joined the staff of the Board as our Legal Officer, replacing Lise Richard who had previously filled that position. Ms. Nicole Bois has been Chief Executive Officer of the Board since its creation in 1994, and the Board continues to enjoy the support of a very dedicated, competent and experienced staff.

aux parties l'occasion d'acquérir une meilleure idée générale de l'affaire qui doit être entendue. La procédure suit le format de celles qui sont en place dans les autres commissions du travail de l'ensemble du Canada, et sa mise en application date du 1er janvier 2002. Bien que cette pratique soit relativement nouvelle pour la Commission, on espère qu'elle permettra de diminuer le délai procédural, de clarifier et d'accélérer le processus général des auditions et d'encourager tout règlement possible. Un comité nommé par la Commission fait également l'ébauche d'un guide décrivant en termes simples les dispositions de la *Loi sur les relations industrielles*. On espère que l'ébauche sera bientôt terminée.

En janvier 2002, Mme Lise Landry, une avocate bilingue exerçant à Fredericton, s'est jointe au personnel de la Commission en tant que conseillère juridique. Elle remplace Mme Lise Richard qui occupait auparavant ce poste. Mme Nicole Bois est chef de direction de la Commission depuis sa création en 1994, et la Commission continue de bénéficier du soutien d'un personnel extrêmement dévoué, compétent et expérimenté.

## IV

### Composition of the Labour and Employment Board

**Chairperson** – Eugene McGinley, Q.C.
**Alternate Chairperson** – J. Paul Dubé*

**Vice-Chairpersons**

Judith MacPherson, Q.C. (Moncton)
Sylvia Mendes-Roux (Bathurst)
Thomas S. Kuttner (Fredericton)
Gale L. MacDonald (Fredericton)
George A. McAllister (Fredericton)
J. Philippe Morneault (Edmundston)
Geoffrey L. Bladon (Fredericton)

**Members representing Employer interests:**

Stephen Beatteay (Saint John)
Gerald Cluney (Moncton)
William Dixon (Moncton)
Ed Mathurin (Bathurst)
J. Reg Miller (Fredericton)**
Peter Quinn (Islandview)
Frank Menzies (Whitney)
Jean-Guy Lirette (Shediac)
Jane Higgins (Saint John)***

**Members representing Employee interests**

Joan Blacquier (Fredericton)**
Richard MacMillan (St. Stephen)
Léo Paul Cormier (Cap-Pelé)
Gregory Murphy (Moncton)
Wayne Nightingale (Fredericton)
Gary Ritchie (Fredericton)
Louise Winchester (Edmundston)
Jerry Dunnett (Fredericton)
Paul Young (Fredericton)***

**Chief Executive Officer** – Nicole Bois
**Legal Officer** – Lise Landry****

### Administrative Staff

Cathy Mansfield
Mary McMahon
Linda Lawson
(.5 vacant)

* J. Paul Dubé was appointed as Alternate Chairperson effective 18 July 2001
** Joan Blacquier and Reg Miller's terms expired 13 November 2001
*** Jane Higgins and Paul Young were appointed for a term of three years effective 14 November 2001
****Lise Landry replaced Lise R. Richard effective 7 January 2002.

## IV

### Composition de la Commission du travail et de l'emploi

**Président** – Eugene McGinley, c.r.
**Président Suppléant** –J. Paul Dubé*

**Vice-Président(e)s**

Judith MacPherson, c.r. (Moncton)
Sylvia Mendes-Roux (Bathurst)
Thomas S. Kuttner (Fredericton)
Gale L. MacDonald (Fredericton)
George A. McAllister (Fredericton)
J. Philippe Morneault (Edmundston)
Geoffrey L. Bladon (Fredericton)

**Membres représentants les intérêts des employeurs :**

Stephen Beatteay (Saint John)
Gerald Cluney (Moncton)
William Dixon (Moncton)
Ed Mathurin (Bathurst)
J. Reg Miller (Fredericton)**
Peter Quinn (Islandview)
Frank Menzies (Whitney)
Jean-Guy Lirette (Shediac)
Jane Higgins (Saing John)***

**Membres représentants les intérêts des salarié(e)s :**

Joan Blacquier (Fredericton)**
Richard MacMillan (St. Stephen)
Léo Paul Cormier (Cap-Pelé)
Gregory Murphy (Moncton)
Wayne Nightingale (Fredericton)
Gary Ritchie (Fredericton)
Louise Winchester (Edmundston)
Jerry Dunnett (Fredericton)
Paul Young (Fredericton)***

**Cheffe administrative** – Nicole Bois
**Conseillère juridique** – Lise Landry****

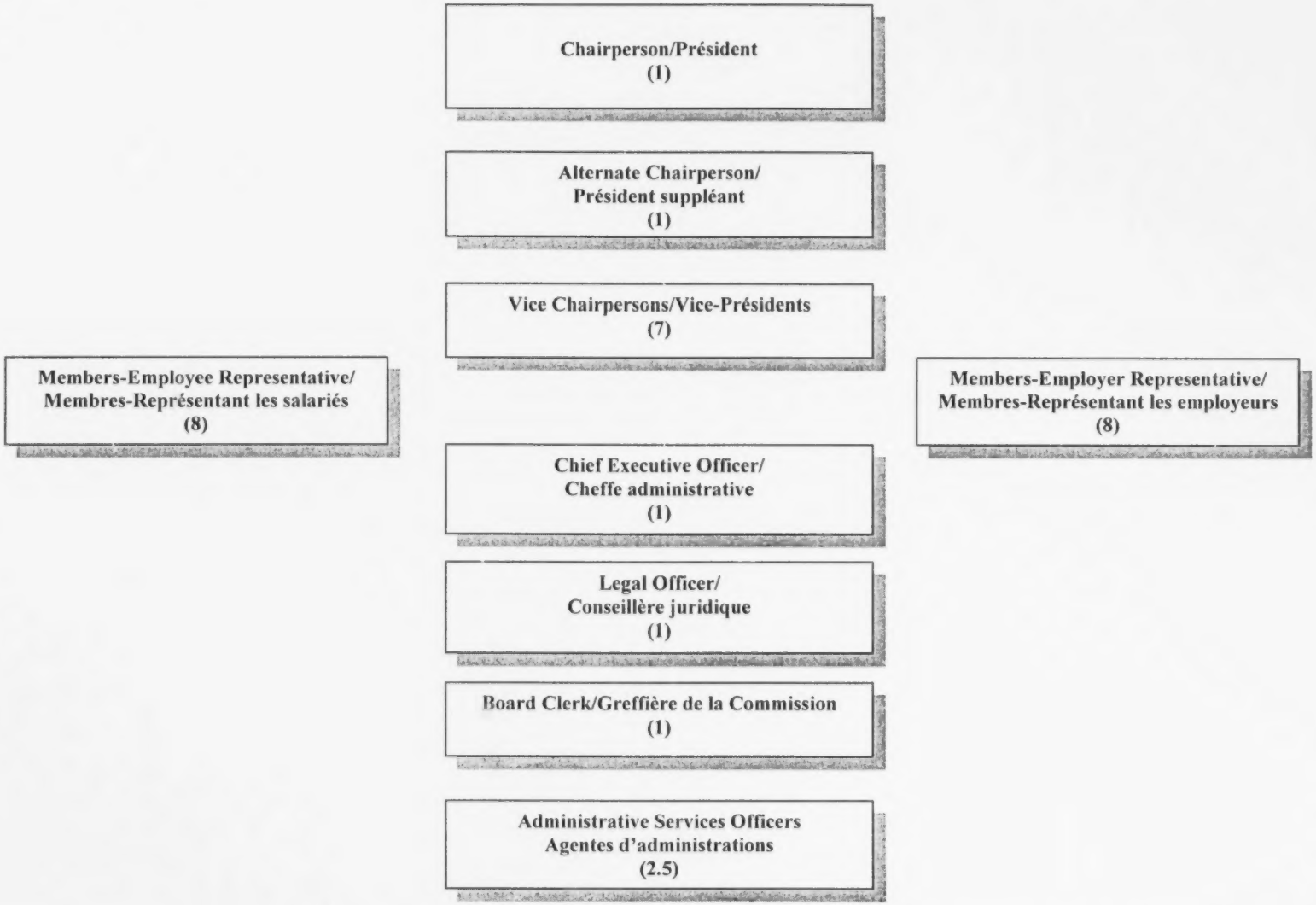
### Personnel administratif

Cathy Mansfield
Mary McMahon
Linda Lawson
(.5 vacant)

* J. Paul Dubé est nommé président suppléant effectif le le 13 juillet 2001
** les mandats de Joan Blacquier et Reg Miller ont pris fin le 13 novembre 2001
*** Jane Higgins et Paul Young sont nommé pour un mandat de trois ans effectif le 14 novembre 2001
****Lise Landry a remplacé Lise R. Richard effectif le 7 janvier 2002.

# V

## ORGANIZATIONAL CHART/ORGANIGRAMME



## VI

## ADMINISTRATION

The adjudicative framework of the Board consists of a full-time Chairperson, a part-time Alternate Chairperson, 7 part-time Vice-Chairpersons as well as 16 Board Members equally representative of labour and management. All Members are appointed to the Board by Order-in-Council for a fixed term, ordinarily three years.

Vice-Chairpersons and Board Members are paid fees in accordance with the number of meetings/hearings held throughout the year. The current per diem rates are $286.20 for Vice-Chairpersons and $115 for Board Members. The Board conducts formal hearings at its offices in Fredericton as well as other centres throughout the province either at the request of the parties or when deemed appropriate by the Board.

The Chief Executive Officer, with the assistance of a Legal Officer, a Board Clerk and 2.5 administrative assistants, is responsible for the day to day operation of the Board office, including overseeing legislative processes. There are in excess of 50 types of applications/complaints that may be filed with the Board. Matters must be processed within the principles of Procedural Fairness and Natural Justice. In addition, all matters must be processed within the time limit identified in the applicable legislation and its regulations, and these time limits vary considerably depending on the urgent nature of the application or complaint. For example, an application alleging illegal strike activity by employees or illegal lockout by an employer must be heard and determined by the Board within 24 to 48 hours. Alternatively, an application for a declaration that a trade union is the successor to a former trade union may take up to two months to complete. The Chief Executive Officer and/or the Legal Officer may undertake mediation efforts to resolve pending disputes.

As mentioned in the Chairperson's message, the Board introduced a pre-hearing conference procedure in January 2002. It is too early to determine the effectiveness of this procedure, but will be discussed during the next reporting period.

The Labour and Employment Board conducts numerous formal hearings annually; however, a significant portion of the Board's workload is administrative in nature. During the year in review, a total of 123 matters were dealt with by executive and administrative personnel without the holding of a formal hearing, with the Board generally overseeing this activity.

## VI

## ADMINISTRATION

La structure d'arbitrage de la Commission est composée d'un président à temps plein, d'un président suppléant à temps partiel, de sept vice-présidents à temps partiel et de seize membres représentants, en nombre égal, des salariés et des employeurs. Tous les membres sont nommés à la Commission par le lieutenant-gouverneur en conseil pour un mandat fixe d'une durée habituelle de trois ans.

Les vice-présidents et les membres de la Commission sont rémunérés en fonction du nombre de réunions et d'auditions tenues durant l'année. À l'heure actuelle, les taux quotidiens sont de 286,20 $ pour les vice-présidents et de 115 $ pour les membres de la Commission. Cette dernière mène les auditions formelles dans ses bureaux de Fredericton et dans d'autres lieux, ailleurs dans la province, lorsque les parties concernées en font la demande ou lorsque la Commission elle-même le juge opportun.

La cheffe administrative, appuyé dans ses fonctions par une conseillère juridique, une greffière et 2,5 secrétaires administratives, est responsable de l'administration courante du bureau de la Commission, notamment de la supervision des processus législatifs. Plus de 50 types de demandes ou plaintes peuvent être déposées auprès de la Commission. Toute question doit être traitée selon les principes d'impartialité de la procédure et de justice naturelle. Elle doit également être traitée selon l'échéance prévue par la loi applicable et ses règlements, échéance qui peut varier considérablement selon l'urgence de la question. Par exemple, d'une part, la Commission doit entendre une demande alléguant des activités de grève illégale par des salariés ou un lock-out illégal par un employeur et rendre sa décision dans un délai de 24 à 48 heures. D'autre part, la réponse à une demande d'accréditation confirmant qu'une nouvelle organisation syndicale succède à l'ancienne peut prendre jusqu'à deux mois. La cheffe administrative ou la conseillère juridique, ou les deux, peuvent entamer des procédures de médiation pour résoudre des différends en instance.

Tel que discuté dans le message du président, la Commission a introduit une pratique de conférence préparatoire en janvier 2002. Ce serait trop tôt d'évaluer l'efficacité de cette nouvelle procédure dans ce rapport. Toutefois, l'effet de cette pratique sera discuté dans le prochain rapport annuel.

Bien que la Commission du travail et de l'emploi mène chaque année de nombreuses auditions formelles, une portion signifiante de sa charge de travail est de nature administrative. Durant cette période de revue, 123 causes se sont réglées sans audition.

There were 83 matters pending from the previous fiscal year (2000-2001); 183 new matters were filed with the Board during this reporting period for a total of 266 matters; 197 matters were disposed of. There remain 69 matters pending at the end of this reporting period.

Following is a general overview of activity by legislation. More detailed summary tables of all matters dealt with by the Board begin at page 28.

Quatre-vingt trois causes en instance ont été reportées de l'année financière précédente (2000-2001) et 183 nouvelles causes ont été déposées auprès de la Commission durant la période visée, ce qui donne au total 266 causes. La Commission en ayant réglé 197 pendant l'année, 69 causes sont en instance à la fin de la période visée.

Le tableau qui suit donne un aperçu des activités de la Commission selon les différentes lois. Des tableaux sommaires offrant plus de détails sur toutes les questions traitées par la Commission sont présentés à partir de la page 28.

| Legislation/ Loi | # matters pending from previous fiscal/nombre de causes en instance reportées de l'année financière précédente | # new matters filed/ nombre de nouvelles cause déposées | # hearing days/ nombre de jour d'audition | # written reasons for decision/nombre de déclaration écrites justifiant les décisions | # matters completed without a hearing/nombre de causes réglées sans audition | # matters pending this fiscal/nombre de causes en instance à la fin de cette année financière |
|---|---|---|---|---|---|---|
| ***Industrial Relations Act/Loi sur les relations industrielles*** | 50 | 104* | 44 | 30 | 80 | 33 |
| ***Public Service Labour Relations Ac/Loi relative aux relations de travail dans les services publics*** | 11 | 22** | 8 | 4 | 23 | 6 |
| ***Employment Standards Act/Loi sur les normes d'emploi*** | 17 | 52 | 36 | 26 | 19 | 24 |
| ***Pension Benefits Act/Loi sur les prestations de pension*** | 1 | 3 | 4 | 2 | 0 | 2 |
| ***Human Rights Act/Loi sur les droits de la personne*** | 4 | 2 | 19 | 1 | 1 | 4 |

* includes 38 certifications and 25 complaints unfair practice/ comprend 38 accréditations et 25 plaintes de pratique déloyale

** includes 7 applications for appointment of conciliation officers/comprend 7 demandes de nomination d'un conciliateur

## Number of Hearing Days Held/Nombre de jours d'auditions

| Chairperson or Vice-Chairperson Sitting Alone/ Président ou un vice-président siégeant seul | Panel of Three Persons/ Comité de trois personnes | Total |
|---|---|---|
| 74 | 37 | 111 |

## Budget 2001-2002

| Primary/Primaire | Projected/Prévu | Actual/Réel |
|---|---|---|
| 3<br>Personal Services/Services Personnel<br>***Payroll, benefits, per diem/paie, bénéfice, indemnité journalier**** | 488,000 | 458,516 |
| 4<br>Other Services/ Autres Services<br>***Operational Costs/ Frais de fonctionnement*** | 115,500 | 144,780 |
| 5<br>Materials and Supplies/Fournitures et Approvisionnements | 15,200 | 15,527 |
| 6<br>Property and Equipment/<br>Biens et Équipements<br>***Capital Costs/Coûts d'investissement*** | 1,100 | 28 |
| **Total** | **619,800** | **618,851** |

***NOTE/REMARQUE:***

***Order-in-Council 94-754 establishes a per diem of $286.20 for Vice-Chairperson/ En vertu du décret en conseil 94-754, le vice-président a droit à une indemnité journalière de 286,20$;***

***Order-in-Council 96-545 establishes a per diem of $115.00 for Members/En vertu du décret en conseil 96-545, chaque membre a droit à une indemnité journalière de 115$.***

## VII

## SUMMARY OF SAMPLE CASES

This section provides a sampling of cases rendered by the Board during the current reporting period, and illustrates the diversity of matters which the Board is required to address. The summaries are indexed according to the relevant statute.

### *EMPLOYMENT STANDARDS ACT*

**Board orders employer to pay wages due to employees**

*Arbeau, Slack and Irvine v. Pellerin Consulting Group Inc.*, ES-040-00, ES-041-00, ES-042-00, 14 May 2001

The complainants, who were a computer programmer and 2 graphic designers, each received pay cheques from the employer which were returned by banks marked "Not Sufficient Funds." All 3 left the employer and brought complaints under s. 37 of the *Employment Standards Act* alleging that the employer had failed to pay wages which were due to them. The Director of Employment Standards investigated and issued orders directing that the complainants be paid $3,015, $2,851 and $1,648 respectively. The employer referred the matter to the Labour and Employment Board.

The employer did not appear at the hearing but the Board proceeded because the employer had been given the proper notice. The Board took evidence from the complainants and determined that they were each owed about $3,558, $4,391 and $2,486 respectively, considerably more than the amounts as determined by the Director. The Board vacated the Director's orders and substituted these with orders for the higher amounts. However, as a matter of procedural fairness, the orders for the higher amounts were stayed for a month to give the employer an opportunity to bring an application before the Board to address the varied orders.

**Employer obliged to maintain proper payroll records**

*MacAulay v. Fiddlehead Pub Ltd. v.*, ES-008-01, 4 July 2001

The complainant worked as a waitress and bartender at the employer's pub for 5 months. She left her employment but did not receive the pay that was owed to her so she made a complaint under the *Employment Standards Act*. The Director reviewed the employer's payroll records and determined that the complainant was entitled to $1,520 in wages and vacation pay. The employer referred the matter to the Labour and Employment Board.

## VII

## SOMMAIRE D'EXEMPLES DE DÉCISIONS

Vous trouverez dans la présente section des exemples de décisions rendues par la Commission durant la période de référence actuelle, qui montre la diversité des affaires que la Commission doit trancher. Les sommaires sont indexés selon la loi pertinente.

### *LOI SUR LES NORMES D'EMPLOI*

**La Commission ordonne à l'employeur de payer les salaires dus aux employés**

*Arbeau, Slack et Irvine c. Pellerin Consulting Group Inc.*, ES-040-00, ES-041-00, ES-042-00, le 14 mai 2001

Chacun des plaignants, soit un programmeur et deux concepteurs graphiques, ont reçu des chèques de paie de l'employeur que les banques ont retournés, portant la mention « Fonds insuffisants ». Les trois ont quitté l'employeur et ont déposé des plaintes en vertu de l'article 37 de la *Loi sur les normes d'emploi* alléguant que l'employeur avait omis de payer les salaires qui leur étaient dus. Le directeur des normes d'emploi a fait enquête et a délivré des ordonnances prescrivant que les plaignants reçoivent 3 015 $, 2 851 $ et 1 648 $ respectivement. L'employeur a saisi la Commission du travail et de l'emploi de l'affaire.

La Commission a entendu l'affaire, même si l'employeur ne s'est pas présenté à l'audience, car ce dernier avait reçu l'avis approprié. La Commission a recueilli les dépositions des plaignants et a déterminé que l'employeur devait à chacun environ 3 558 $, 4 391 $ et 2 486 $ respectivement, ce qui était considérablement plus que les montants déterminés par le directeur. La Commission a annulé les ordonnances rendues par le directeur et les a remplacées par les montants supérieurs. Cependant, aux fins d'équité de la procédure, les ordonnances portant sur les montants supérieurs ont été suspendues pendant un mois pour permettre à l'employeur de présenter une requête devant la Commission afin de traiter des ordonnances modifiées.

**L'employeur est obligé de tenir les registres de paie appropriés**

*MacAulay c. Fiddlehead Pub Ltd. v.*, ES-008-01, le 4 juillet 2001

La plaignante a travaillé comme serveuse et barmaid à la petite brasserie de l'employeur pendant 5 mois. Elle a quitté son emploi, mais comme elle n'avait pas reçu la paie qui lui était due, elle a déposé une plainte en vertu de la *Loi sur les normes d'emploi*. Le directeur a examiné les registres de paie de l'employeur et a déterminé que la plaignante avait droit à un montant de 1 520 $ au titre du salaire et de l'indemnité de congés payés. L'employeur a saisi la Commission du travail et de l'emploi de l'affaire.

The employer maintained that it owed the complainant considerably less than the Director had determined. However, the Board learned that the employer's payroll records were scant and the payment of wages was haphazard, depending on whether the employer's struggling business had cash on hand. The employer had failed to comply with s. 60 of the Act which sets out the record keeping requirements for payroll in order to protect both the employer and the employee. The Board affirmed the Director's order that the complainant be paid $1,520 in wages and vacation pay.

**Assignment of work hours to another employee constitutes constructive dismissal**

*Sacobie v. Frank's Fish "N" Chips Ltd.*, ES-007-01, 1 August 2001

The complainant worked in the employer's restaurant, initially as a dishwasher and then as a cook. The complainant went home sick one day. Due to a misunderstanding, the employer believed that the complainant had quit and, therefore, assigned the complainant's hours over the next 2 weeks to another employee. The complainant took the position that she had been dismissed without notice contrary to s. 30(2) of the *Employment Standards Act* and that she was, therefore, entitled to pay in lieu of notice. The employer said the complainant could have her job back but, by this time, she did not want to return. The Director ordered the employer to pay the complainant $471, a decision which the employer referred to the Labour and Employment Board.

The Board observed that there is often a fine line between quitting and being dismissed. However, the fact that the complainant was deprived of her work hours for a period of 2 weeks amounted to constructive dismissal. The employer deserved sympathy because of the misunderstanding and its willingness to take the complainant back. Nonetheless, because the complainant had been constructively dismissed without notice contrary to s. 30(2) of the Act, she was entitled to the $471 as pay in lieu of notice.

**Employer not allowed to deduct company car repair costs from employee's wages**

*MacKay v. Preston Phipps Inc.*, ES-047-00, 15 Aug 2001

The complainant worked as a salesman for the employer, selling steam systems in eastern New Brunswick. On being hired, the complainant signed a document which acknowledged receipt of the employer's policy and procedure handbook, but the complainant did not read the handbook. The employer provided the complainant with a leased car. The company policy on vehicles was that the employer

L'employeur a maintenu qu'il devait à la plaignante un montant considérablement moindre que celui déterminé par le directeur. Cependant la Commission a appris que les registres de paie de l'employer étaient désorganisés et que le paiement des salaires se faisait au petit bonheur, selon la disponibilité des fonds, l'entreprise de l'employeur étant en difficulté. L'employeur avait omis de se conformer à l'article 60 de la *Loi* qui établit les exigences concernant les registres de paie afin de protéger aussi bien l'employeur que l'employé. La Commission a confirmé l'ordonnance du directeur portant que la plaignante reçoive la somme de 1 520 $ au titre du salaire et de l'indemnité de congés payés.

**L'attribution des heures de travail à un autre employé constitue un congédiement déguisé**

*Sacobie c. Frank's Fish "N" Chips Ltd.*, ES-007-01, le 1er août 2001

La plaignante travaillait au restaurant de l'employeur, au départ comme plongeuse puis comme cuisinière. Elle est retournée chez elle un jour, car elle était malade. À cause d'un malentendu, l'employeur a cru que la plaignante avait démissionné et il avait donc attribué les heures de cette dernière au cours des deux semaines suivantes à un autre employé. La plaignante a soutenu qu'elle avait été licenciée sans préavis, contrairement au paragraphe 30(2) de la *Loi sur les normes d'emploi*, et qu'elle avait donc droit à une paie tenant lieu de préavis. L'employeur a déclaré que la plaignante pourrait reprendre son travail, mais à ce moment-là, elle ne voulait pas du tout retourner à son emploi. Le directeur a ordonné à l'employeur de payer 471 $ à la plaignante, décision dont l'employeur a saisi la Commission du travail et de l'emploi.

La Commission a observé que souvent la distinction entre démission et licenciement est floue. Cependant, le fait que la plaignante ait été privée de ses heures de travail pendant deux semaines constituait un congédiement déguisé. L'employeur méritait d'être traité de façon favorable, en raison du malentendu et de sa volonté de reprendre la plaignante. Néanmoins, comme cette dernière avait fait l'objet d'un congédiement déguisé sans préavis, contrairement au paragraphe 30(2) de la *Loi*, elle avait droit à une rémunération de 471 $ tenant lieu de préavis.

**L'employeur n'est pas autorisé à déduire du salaire de l'employé les coûts liés aux réparations d'une voiture de la compagnie**

*MacKay c. Preston Phipps Inc.*, ES-047-00, le 15 août 2001

Le plaignant travaillait pour l'employeur comme vendeur de systèmes de nettoyage à la vapeur dans l'est du Nouveau-Brunswick. Au moment de son embauche, il avait signé un document accusant réception du manuel de politiques et de modalités de l'employeur, mais il n'avait pas lu ce guide. L'employeur avait mis une voiture de location à la disposition du plaignant. Selon la politique de la compagnie

would pay the operating costs, but the employee was required to pay for damages he or she caused in an accident, as well as leasing company clean-up costs. The complainant's company car lost a wheel while in motion and was damaged. This led to repair costs of $1,915 and clean-up costs of $525, for a total of $2,440. The employer indicated that these costs were to be deducted from the complainant's wages, which prompted the complainant to resign. On termination, the employer agreed to pay the complainant 7 days' wages, plus bonuses and vacation pay. The complainant alleged that had not been fully paid upon his departure contrary to sections 34 and 37 of the *Employment Standards Act*, because the car repair costs had been deducted from his wages. The Director agreed and issued an order directing the employer to pay the car repair and clean-up amount of $2,440 to the complainant, as well as $492 for terminating the complainant's employment without notice. The employer referred the matter to the Labour and Employment Board.

The Board concluded that the car repair costs of $1,915 could not be deducted from the complainant's wages because the employer had not proven that these costs were caused by the complainant. However, the leasing company clean-up costs of $525 could be deducted because these clearly fell within the employer's policy on vehicle expenses which the complainant had been given. On the other hand, the Board determined that the wrongful deduction did not amount to constructive dismissal and that the complainant had resigned from his job. Accordingly, the complainant did not have a right to the 7 days' pay of $1,148 he received when he left his employment. On balance, the complainant was entitled to wages $767 which the Board ordered the employer to pay to him.

## *PUBLIC SERVICE LABOUR RELATIONS ACT*

**Board determines job classification of ambulance dispatch operators**

*Canadian Union of Public Employees, Local 1252, and New Brunswick Public Employees Association v. Her Majesty in right of the Province as represented by Board of Management*, PS-006-01, 14 January 2002

Some 18 persons were involved in the operation of the Medical Transport Co-ordination Centre which was responsible for ambulance dispatch services, including air ambulance. Initially, these employees worked for a private airline under a staffing agreement with the Department of Health and Community Services. In 1998 the staffing agreement came to an end. The employees continued to provide the same service from the same location, the

sur les véhicules, l'employeur paierait les coûts de fonctionnement, mais l'employé devait régler les dommages causés par accident, de même que les coûts de nettoyage de la société de location. La voiture de la compagnie du plaignant avait perdu une roue sur la route et avait été endommagée. Cela avait entraîné des coûts de réparation de 1 915 $ et des coûts de nettoyage de 525 $, soit un total de 2 440 $. L'employeur a indiqué que ces coûts seraient déduits du salaire du plaignant, ce qui a poussé ce dernier à démissionner. À la cessation d'emploi, l'employeur a accepté de verser au plaignant 7 jours de salaire, plus les primes et l'indemnité de congés payés. Le plaignant a soutenu qu'il n'avait pas reçu tous les montants qui lui étaient dus à son départ, contrairement aux articles 34 et 37 de la *Loi sur les normes d'emploi*, car les coûts de réparation de la voiture avaient été déduits de son salaire. Le directeur lui a donné raison et a délivré une ordonnance enjoignant l'employeur de verser au plaignant le montant de 2 440 $ lié aux réparations et au nettoyage de la voiture, ainsi que la somme de 492 $ pour avoir mis fin à l'emploi de ce dernier sans préavis. L'employeur a saisi la Commission du travail et de l'emploi de l'affaire.

La Commission a conclu que les coûts de réparation de la voiture de 1 915 $ ne pouvaient pas être déduits du salaire du plaignant, car l'employeur n'avait pas prouvé que ces coûts avaient été entraînés par ce dernier. Cependant, les coûts de nettoyage de 525 $ pourraient l'être, car ils relevaient clairement de la politique de l'employeur sur les dépenses liées aux véhicules qui avait été remise au plaignant. Par ailleurs, la Commission a déterminé que la déduction fautive ne constituait aucunement un congédiement déguisé et que le plaignant avait démissionné de son emploi. Ainsi, ce dernier n'avait pas droit au montant de 1 148 $, correspondant à la paie de 7 jours, qu'il avait reçu à sa cessation d'emploi. En excédent, le plaignant avait droit à un salaire de 767 $ que la Commission avait ordonné à l'employeur de lui payer.

## *LOI RELATIVE AUX RELATIONS DE TRAVAIL DANS LES SERVICES PUBLICS*

**La Commission détermine la classification des postes de répartiteurs d'ambulances**

*Le Syndicat canadien de la fonction publique, section locale 1252, et l'Association des employés de la fonction publique du Nouveau-Brunswick c. Sa Majesté du chef de la province, représentée par le Conseil de gestion*, PS-006-01, le 14 janvier 2002

Quelque 18 personnes travaillaient au Centre de coordination des transports médicaux qui assurerait les services de répartition d'ambulances, dont l'ambulance aérienne. Au départ, ces employés travaillaient pour une compagnie aérienne privée en vertu d'une entente sur la dotation en personnel conclue avec le ministère de la Santé et des Services communautaires. En 1998, l'entente est arrivée à expiration. Les employés ont continué d'offrir le même

Moncton City Hospital, on behalf of the Department. In 1999 the Department terminated the employees while indicating that they would continue to offer the same service as employees of the Region One Hospital Corporation (Moncton City Hospital). The transfer was never officially finalized and the employees continued to operate the ambulance dispatch service in a state of uncertainty as to their bargaining unit or representative. A question arose before the Labour and Employment Board as to whether these employees should be classified as belonging to a Departmental Administrative Support Group which was represented by the New Brunswick Public Employees Association, as the employer suggested, or whether they should be classified as employees of the Moncton City Hospital which was represented by the Canadian Union of Public Employees.

The Board concluded that s. 6(1) of the *Public Service Labour Relations Act* gave the employer the right to organize the public service, including the right to classify employees. However, s. 31 of the Act gave the Board the power to alter those classifications to ensure that an employer did not use job re-classification as a means to break up a bargaining unit. The employees were paid in part by the Moncton City Hospital, they were supervised by a hospital employee and they were located within the hospital building. Accordingly, for the purposes of collective bargaining the Moncton City Hospital was the employer. The employees' job functions indicated that they should be classified as falling within the Patient Services Group, Operational Category, Part III of the first schedule of the Act, and represented by the Canadian Union of Public Employees.

**Employee who worked in a confidential relationship with a person employed in an excluded position removed from employee organization**

*Her Majesty in right of the Province as represented by the Board of Management v. Canadian Union of Public Employees, Local 1252*, PS-008-01, 21 September 2001

The employer made an application under s. 29 of the *Public Service Labour Relations Act* to have the Board designate the position of a certain employee who worked as Administrative Assistant in the Human Resources Department of the Region 1 Hospital Corporation. The effect of designation would be to remove the employee from membership in the employee organization (union). The application was based on the assertion that the employee in question worked in a confidential relationship with her superior who had involvement with collective bargaining and grievances.

The Board noted that under s. 7(1) of the Act a person who is employed in a confidential capacity cannot be a member of an employee organization, and that under s. 1 of the Act a

service à partir du même emplacement, soit l'Hôpital de Moncton, au nom du ministère. En 1999, le ministère a mis fin à l'emploi des employés, en leur indiquant que ces derniers continueraient d'offrir le même service en tant qu'employés de la Corporation hospitalière de la Région 1 (Hôpital de Moncton). Le transfert n'a jamais été sanctionné officiellement, et les employés ont continué d'assurer les services d'ambulance aérienne, en ne sachant pas vraiment quelle était leur unité de négociation ou quel était leur représentant. La Commission du travail et de l'emploi a été saisie de la question de savoir si les employés devaient être classés dans un groupe du soutien administratif ministériel qui était représenté par l'Association des employés de la fonction publique du Nouveau-Brunswick, comme l'employeur l'avait suggéré, ou s'ils devaient être classés comme des employés de l'Hôpital de Moncton qui étaient représentés par le Syndicat canadien de la fonction publique.

La Commission a conclu que le paragraphe 6(1) de la *Loi relative aux relations de travail de travail dans les services publics* conférait à l'employeur le droit d'organiser les services publics, dont le droit de classer les employés. Cependant, l'article 31 de la *Loi* conférait à la Commission le droit de modifier la classification pour assurer qu'un employeur n'a pas recours à la reclassification des postes comme moyen de désorganiser une unité de négociation. Les employés étaient payés en partie par l'Hôpital de Moncton, ils étaient supervisés par un employé de l'hôpital et ils travaillaient dans les locaux situés dans un édifice de l'hôpital. Ainsi, aux fins des négociations collectives, l'Hôpital de Moncton était l'employeur. D'après leurs fonctions, les employés devaient être classés dans le Groupe des services aux malades, catégorie de l'exploitation, partie III de la première annexe de la *Loi*, et être représentés par le Syndicat canadien de la fonction publique.

**Une employée qui était préposée à une relation de travail de confiance avec une personne qui occupe une position exclue est retirée d'une association d'employés**

*Sa Majesté du chef de la province, représentée par le Conseil de gestion c. le Syndicat canadien de la fonction publique, section locale 1252*, PS-008-01, le 21 septembre 2001

L'employeur a présenté une demande en vertu de l'article 29 de la *Loi relative aux relations de travail dans les services publics* pour que la Commission désigne le poste d'une certaine employée qui travaillait comme adjointe administrative au service des ressources humaines de la Corporation hospitalière de la Région 1. Cette désignation aurait eu pour effet de mettre fin à l'appartenance de l'employé à l'association d'employés (le syndicat). La demande était fondée sur l'affirmation voulant que l'employée en question entretienne une relation de travail de confiance avec sa supérieure, qui se rapportait aux négociations collectives et aux griefs.

La Commission a souligné que, en vertu du paragraphe 7(1) de la *Loi*, une personne qui est préposée à des fonctions confidentielles ne peut pas appartenir à une association

person involved in collective bargaining or grievances is deemed to be working in a confidential capacity. The employee in question was described as the "right-hand" of her superior. She acted as an information conduit for her superior, she had access to her superior's computer and private fax, and she knew every detail about her superior's work. The employee worked in confidence with a person who was employed in a confidential capacity and this was sufficient to have the employee's position designated as a confidential position, thereby removing the employee from the employee organization.

## *INDUSTRIAL RELATIONS ACT*

**Newspaper engaged in unfair labour practice when it terminated job of union president**

*Fredericton Typographical Union, Local 664, on behalf of Timothy Martell and Local 664 v. Brunswick News Inc. c.o.b. as The Daily Gleaner and formerly known as The Daily Gleaner, University Press of New Brunswick, a division of Summit Publishing Limited*, IR-111-98; IR-018-99, 23 May 2001

A union at a Fredericton newspaper complained to the Labour and Employment Board that the employer had engaged in an unfair labour practice contrary to sections 2, 3 and 6 of the *Industrial Relations Act* by terminating the employment of the union president because of his union activities. The president had attempted to organize certain newspaper employees who were not already in a union, he had been involved in the filing of grievances, and there had been confrontational meetings with management. The newspaper hired a new publisher who, in an effort to cut costs, terminated a number of employees, including the union president. The union also complained that the employer had failed to bargain in good faith at the time the collective agreement came up for renewal. The union alleged that the employer had informed a sympathetic employee that the newspaper's financial situation was poor with a view to having this employee influence other employees to accept the employer's offer. Prior to taking evidence the Board ordered that witnesses be excluded from the hearing in order to avoid the testimony of any witness from being influenced by knowledge of the testimony of any other witness. Regardless, the employer's lawyer took notes of witness testimony and made these available to persons he intended to call as witnesses.

The Board expressed its dismay at the conduct of the employer's lawyer in circulating notes of witness testimony contrary to the spirit of the Board's witness exclusion order but nonetheless felt that it was in a position to assess the credibility of the witnesses. The Board concluded that the employer had engaged in an unfair labour practice because it was motivated, at least in part, by anti-union resentment

d'employés et que, en vertu de l'article 1 de la *Loi*, une personne s'occupant des négociations collectives ou des griefs est réputée être une préposée à des fonctions confidentielles. L'employée en question était décrite comme le « bras droit » de sa supérieure. Elle agissait comme canalisatrice d'information pour sa supérieure, elle avait accès à l'ordinateur et au télécopieur privé de sa supérieure et connaissait tous les détails du travail de sa supérieure. L'employée travaillait en toute confiance avec une personne qui était préposée à des fonctions confidentielles, ce qui était suffisant pour ainsi retirer l'employée de l'association d'employés.

## *LOI SUR LES RELATIONS INDUSTRIELLES*

**Le journal s'est livré à une pratique déloyale de travail lorsqu'il a mis fin à l'emploi du président du syndicat**

*Fredericton Typographical Union, section locale 664, au nom de Timothy Martell et de la section locale 664 c. Brunswick News Inc. exerçant ses activités sous le nom de The Daily Gleaner et anciennement connu sous le nom de The Daily Gleaner, University Press of New Brunswick, a division de Summit Publishing Limited*, IR-111-98; IR-018-99, le 23 mai 2001

Un syndicat dans un journal de Fredericton s'est plaint à la Commission du travail et de l'emploi que l'employeur s'était livré à une pratique déloyale de travail contrairement aux articles 2, 3 et 6 de la *Loi sur les relations industrielles* en mettant fin à l'emploi du président du syndicat à cause de ses activités syndicales. Le président avait tenté de recruter des employés du journal qui n'étaient pas déjà syndiqués et il avait participé au dépôt de griefs, et il y avait eu des réunions marquées par la confrontation avec la direction. Le journal avait embauché un nouvel éditeur qui, dans un effort visant à réduire les coûts, avait mis à l'emploi de certains employés, dont le président du syndicat. Le syndicat s'était plaint également que l'employeur avait omis de négocier de bonne foi au moment du renouvellement de la convention collective. Il a allégué que l'employeur avait informé un employé sympathisant que le journal était en difficulté financière afin que cet employé amène les autres employés à accepter l'offre de l'employeur. Avant de recevoir les dépositions, la Commission a ordonné que les témoins soient exclus de l'audience afin d'éviter que le témoignage de tout témoin soit influencé par les autres témoignages. Néanmoins, l'avocat de l'employeur a pris des notes sur les témoignages et les a mises à la disposition des personnes qu'il prévoyait convoquer.

La Commission a exprimé sa consternation face à la conduite de l'avocat de l'employeur qui avait distribué des notes sur les témoignages, contrairement à l'intention de l'ordonnance d'exclusion des témoins qu'elle avait rendue. Néanmoins, elle estimait être en mesure d'évaluer la crédibilité des témoins. La Commission a conclu que l'employeur s'était livré à une pratique déloyale de travail, parce qu'il avait été

when it terminated the union president. The employer's financial situation was a convenient pretext for dismissing the union president. The Board ordered the employer to reinstate the president without loss of rights or benefits. On the other hand, the Board concluded that the employer had not bargained in bad faith. The employee who had tried to influence the other employees in favour of the employer's offer received her information about the employer's financial situation from a secretary and not from management. The complaint of failure to bargain in good faith was dismissed.

**Board grants certification to union and then dismisses application for decertification**

*United Brotherhood of Carpenters and Joiners of America, Local 1386 v. Acadian Construction (1991) Ltd. and Moncton Northeast Construction Association Inc.*, IR-015-01, IR-063-01, IR-064-01, 10 August 2001, 5 March 2002

The union applied to the Labour and Employment Board to be certified as the bargaining agent for all employees of the employer engaged in the carpentry trade in the province. The union asserted that, on the date of the application, there were only 2 employees who were working as carpenters. The employer maintained that there were 9 or 10 employees who were working as carpenters and that the union's application should be dismissed because it did not have the 40% threshold level of support from this larger group. The Board granted a certification order but a few months later one of the employees who typically worked as a carpenter submitted an application for reconsideration, as well as an application for termination of bargaining rights.

In its first decision in this matter, the Board noted that in the construction industry it was required to determine the number of employees in the proposed bargaining unit as at the date of the application due to the transient nature of the industry. The evidence indicated that on that date only 2 employees were working as carpenters. The employer had an onus to prove otherwise, but failed to discharge this onus. Accordingly, the Board granted the certification order. In its second decision, the Board dismissed the application for reconsideration on the grounds that any employees who opposed the certification had a full opportunity to raise their objections on the certification hearing but did not do so. An application for reconsideration could not be used to belatedly introduce evidence of employee opposition to certification. In its third decision the Board dismissed the application to terminate bargaining rights because an employee who had not become a member of the bargaining unit made the application, which was contrary to a closed shop provision of the applicable collective agreement.

motivé, du moins en partie, par un ressentiment antisyndical lorsqu'il avait mis fin à l'emploi du président du syndicat. La situation financière de l'employeur était un prétexte commode pour congédier le président du syndicat. La Commission a ordonné à l'employeur de rétablir le président dans son poste, sans perte de droits ni d'avantages. Par ailleurs, elle a conclu que l'employeur n'avait pas négocié de bonne foi. L'employé qui avait tenté d'influencer les autres employés en faveur de l'offre de l'employeur avait reçu son information sur la situation financière de l'employeur d'une secrétaire et non de la direction. La plainte portant sur le refus de négocier de bonne foi a été rejetée.

**La Commission accrédite le syndicat puis rejette la demande de désaccréditation**

*La Fraternité unie des charpentiers et menuisiers d'Amérique, section locale 1386 c. Acadian Construction (1991) Ltd. et l'Association de la construction nord-est de Moncton Inc.*, IR-015-01, IR-063-01, IR-064-01, le 10 août 2001, le 5 mars 2002

Le syndicat a demandé à la Commission du travail et de l'emploi d'être accrédité comme l'agent négociateur pour tous les employés de l'employeur exerçant la profession de charpentier dans la province. Il a affirmé que, à la date de la demande, il y avait seulement deux employés qui travaillaient comme charpentiers. L'employeur a maintenu que de 9 à 10 employés travaillaient comme charpentiers et que la demande du syndicat devrait être rejetée, car celui-ci n'avait pas l'appui de 40 p. 100 des membres du grand groupe, qui est exigé. La Commission a délivré une ordonnance d'accréditation mais quelques mois plus tard, l'un des employés qui travaillait habituellement comme charpentier a soumis une demande de réexamen ainsi qu'une demande visant à révoquer les droits de négociation.

Dans la première décision rendue dans cette affaire, la Commission a souligné que, dans l'industrie de construction, elle devait déterminer le nombre d'employés dans l'unité de négociation proposée à la date de la demande en raison de la nature transitoire de l'industrie. Les preuves indiquaient que, à cette date, seulement deux employés travaillaient comme charpentiers. Il incombait à l'employeur de prouver que ce n'était pas le cas, mais il n'avait pas réussi à s'acquitter de la charge. Ainsi, la Commission a rendu l'ordonnance d'accréditation. Dans sa deuxième décision, elle a rejeté la demande de réexamen en invoquant que les employés qui s'opposaient à l'accréditation avaient eu amplement le temps de soulever leurs oppositions à l'audition de la demande d'accréditation mais qu'ils ne l'avaient pas fait. Une demande de réexamen ne pouvait pas servir à produire tardivement les preuves de l'opposition des employés à l'accréditation. Dans sa troisième décision, la Commission a rejeté la demande visant à révoquer les droits de négociation parce qu'un employé qui n'avait pas adhéré à l'unité de négociation avait présenté une demande à cet égard, ce qui était contraire à une clause d'exclusivité syndicale dans la convention collective pertinente.

**Union granted successor rights with respect to bricklayer's business**

*New Brunswick Council of International Union of Bricklayers and Allied Craftworkers Local Unions v. Daigle Masonry Ltd. and Daigle Masonry*, IR-058-00, 13 June 2001

In 1998 one Daigle started his own business as a bricklayer using the name Daigle Masonry. He entered into an agreement to recognize the New Brunswick Council of International Bricklayers as his bargaining agent and thereby became bound by a collective agreement between that union and the Saint John Construction Association. In early 2000, as he became increasingly busy, Daigle incorporated a company called Daigle Masonry Ltd. and he officially relinquished the name Daigle Masonry. When operating as Daigle Masonry Ltd., he continued to use equipment and tools he had used while operating as Daigle Masonry, and he worked on projects he had pursued prior to incorporation. The union applied to the Labour and Employment Board for a declaration of successor rights under s. 60 of the *Industrial Relations Act*.

The Board observed that Daigle was a "key man" in the operation of Daigle Masonry and, subsequently, Daigle Masonry Ltd., and that he was the alter ego of the business. There was no substantial change in the operation of the business following incorporation. Accordingly, there was a disposition of Daigle Masonry to Daigle Masonry Ltd. within the meaning of s. 60 of the *Industrial Relations Act*. The union was declared to have successor rights as bargaining agent for Daigle Masonry Ltd., which was bound to the collective agreement with the Saint John Construction Association.

**Nursing home violated statutory freeze provision of *Industrial Relations Act***

*New Brunswick Government Employees Union, Local 20P v. Villa Chaleur Inc. (Bathurst N.B.)*, IR-040-01, IR-112-01, 14 June 2001, 18 April 2002

The union applied to be certified as the bargaining agent for a unit of employees at a special care facility and nursing home in Bathurst. The employer maintained that there should be 2 separate bargaining units because the facility housed both a seniors apartment complex, and a special care unit where the level of care was greater. Subsequently, the union complained that the employer was in violation of the "freeze" provision in s. 35 of the *Industrial Relations Act*, primarily because it altered the work schedules in the special care unit.

**Le syndicat se fait accorder les droits du successeur relativement à l'entreprise d'un briqueteur**

*Le Conseil du Nouveau-Brunswick de l'Union internationale des briqueteurs et métiers connexes c. Daigle Masonry Ltd. et Daigle Masonry*, IR-058-00, le 13 juin 2001

En 1998, un certain M. Daigle a lancé sa propre entreprise de briqueteur en utilisant le nom de Daigle Masonry. Il a conclu une entente reconnaissant le Conseil du Nouveau-Brunswick de l'Union internationale des briqueteurs et métiers connexes comme son agent négociateur et il est ainsi devenu lié par une convention collective conclue entre le syndicat et l'Association de la construction de Saint-Jean. Au début de 2000, comme ses affaires grandissaient, Daigle a constitué une compagnie en corporation appelée Daigle Masonry Ltd. et il a officiellement renoncé au nom Daigle Masonry. Lorsqu'il faisait affaire sous le nom de Daigle Masonry Ltd., il a continué d'utiliser l'équipement et les outils qu'il avait utilisés lorsqu'il exploitait Daigle Masonry, et il travaillait sur des projets qu'il avait entrepris avant de constituer sa compagnie en corporation. Le syndicat a demandé à la Commission du travail et de l'emploi de déclarer qu'il jouissait des droits du successeur en vertu de l'article 60 de la *Loi sur les relations industrielles*.

La Commission a observé que Daigle avait été une « personne essentielle » dans l'exploitation de Daigle Masonry puis de Daigle Masonry Ltd., et qu'il était l'alter ego de l'entreprise. Il n'y avait eu aucun changement important dans l'exploitation de l'entreprise après la constitution en compagnie. Ainsi, il y avait eu aliénation de Daigle Masonry à Daigle Masonry Ltd. au sens de l'article 60 de la *Loi sur les relations industrielles*. La Commission a déclaré que le syndicat jouissait des droits du successeur comme agent négociateur pour Daigle Masonry Ltd., qui était liée par la convention collective conclue avec l'Association de la construction de Saint-Jean.

**Un foyer de soins a violé la disposition concernant le gel statutaire de la *Loi sur les relations industrielles***

*Le Syndicat des employés du gouvernement du Nouveau-Brunswick, section locale 20P c. Villa Chaleur Inc. (Bathurst N.-B.)*, IR-040-01, IR-112-01, le 14 juin 2001, le 18 avril 2002

Le syndicat a demandé d'être accrédité comme agent négociateur pour une unité d'employés dans un foyer de soins spéciaux et foyer de soins à Bathurst. L'employeur a soutenu qu'il devrait y avoir deux unités de négociation distinctes, car le foyer abritait un ensemble de logements pour personnes âgées et une unité de foyers de soins spéciaux où le niveau de soins était supérieur. Par la suite, le syndicat s'est plaint que l'employeur violait ainsi la disposition sur le « gel » prévue à l'article 35 de la *Loi sur les relations industrielles*, notamment parce qu'il avait modifié les horaires de travail dans l'unité de soins spéciaux.

In its first decision in this matter, the Board granted an order for certification after determining that a single bargaining unit was appropriate. The employer's operation was integrated in that all employees worked at the same location, were administered by the same people, and were paid by the same employer. Moreover, maintenance, heating and food services were common to both of the employer's operations, which were functionally coherent and interdependent. The Clinical Dietitian was excluded from the bargaining unit because she was responsible for hiring, firing and discipline as these related to food services. The Secretary was also excluded because of the Board's policy of excluding secretaries from nursing home bargaining units. In its second decision, the Board observed that the purpose of the "freeze" provision in s. 35 of the Act is to maintain the prevailing terms and conditions of employment pending the conclusion of a collective agreement. The Board concluded that it is not necessary to find an anti-union animus in order to support a freeze violation and that the employer had breached s. 35 of the Act by altering the work schedule in the special care unit. The employer was ordered to return to the work schedule which was in place prior to the freeze. Other employer actions, such as hiring temporary and replacement workers for the kitchen and the canteen, did not violate the statutory freeze because these steps were consistent with past practice.

Dans la première décision rendue dans l'affaire, la Commission a délivré une ordonnance d'accréditation après avoir déterminé qu'une seule unité de négociation était appropriée. Les activités de l'employeur étaient intégrées, car tous les employés travaillaient au même endroit, étaient administrés par les mêmes personnes et étaient rémunérés par le même employeur. En outre, les services d'entretien, de chauffage et d'alimentation étaient les mêmes pour les deux activités de l'employeur, qui étaient cohérentes et interdépendantes sur le plan fonctionnel. La diététiste clinicienne était exclue de l'unité de négociation, car elle était responsable de l'embauche, du congédiement et de la discipline en ce qui concerne les services d'alimentation. La secrétaire était exclue également en raison de la politique de la Commission consistant à exclure les secrétaires des unités de négociation des foyers de soins. Dans sa deuxième décision, la Commission a observé que la disposition concernant le « gel » prévue à l'article 35 de la *Loi* visait à maintenir les modalités d'emploi qui étaient en vigueur en attendant la conclusion d'une convention collective. La Commission a conclu qu'il n'est pas nécessaire de déterminer l'existence d'un sentiment antisyndical afin de confirmer une violation du gel et que l'employeur avait enfreint l'article 35 de la *Loi* en modifiant l'horaire de travail dans l'unité de soins spéciaux. Elle avait ordonné à l'employeur de retourner à l'horaire de travail qui était en place avant le gel. Les autres actions de l'employeur, comme l'embauche de travailleurs temporaires et de remplacement pour la cuisine et la cantine, n'avaient pas violé le gel statutaire, car ces mesures étaient conformes à la pratique antérieure.

**Employer violated statutory "freeze" by deviating from establishing hiring practice**

*Industrial, Wood and Allied Workers of Canada, Local 306 v. Nexfor Inc. Juniper Operations*, IR-056-01, 24 January 2002

The union brought a complaint that the employer had violated the statutory "freeze" provision in s. 35 of the *Industrial Relations Act* by altering the hiring process pending conclusion of a collective agreement. The employer had an established hiring process which gave preference to internal applicants with the requisite experience. The employer posted a notice inviting applications to fill positions on a second shift. One of the current employees, who had loader experience, applied to operate a loader on the second shift but the position was given to an outsider.

The Board concluded that the employer had violated the statutory "freeze" in effect pending the conclusion of a collective agreement in that the employer failed to follow its past practice of giving jobs to internal candidates with the necessary qualifications and experience. The Board ordered the employer to give the loader job to the internal candidate over the outsider.

**L'employeur a violé le « gel » statutaire en déviant de la pratique d'embauche établie**

*Industrial, Wood and Allied Workers of Canada, section locale 306 c. Nexfor Inc. Juniper Operations*, IR-056-01, le 24 janvier 2002

Le syndicat a déposé une plainte voulant que l'employeur ait violé la disposition concernant le « gel » statutaire à l'article 35 de la *Loi sur les relations industrielles* en modifiant le processus d'embauche en attendant la conclusion d'une convention collective. L'employeur avait un processus d'embauche établi qui donnait la préférence aux candidats internes ayant l'expérience requise. Il avait affiché un avis invitant des candidatures afin de pourvoir à des postes du deuxième quart. L'un des employés actuels, qui avait une expérience du chargeur, avait présenté sa candidature pour conduire un chargeur durant le deuxième quart, mais le poste avait été attribué à un candidat de l'extérieur.

La Commission a conclu que l'employeur avait violé le « gel » statutaire en vigueur en attendant la conclusion d'une convention collective, car il avait omis de suivre sa pratique antérieure d'attribuer les postes à des candidats à l'interne ayant les qualités et l'expérience requises. Elle a ordonné à l'employeur d'attribuer le poste de chargeur au candidat interne de préférence au candidat de l'extérieur.

## *PENSION BENEFITS ACT*

**Superintendent of Pensions did not have jurisdiction to vary Board's pension order**

*Eugene Calhoun and Malcolm Maguire v. Irving Pulp and Paper Limited*, PA-001-01, 15 November 2001

The complainants became embroiled in a protracted dispute regarding their pension entitlements upon retirement from Irving Pulp and Paper Limited. The dispute had its origins in the fact that the complainants each received a reimbursement of their contributions to the employer's hourly pension plan when they joined management for a brief period in the 1960's and early 1970's. A question subsequently arose as to whether they could re-purchase their years of pensionable service in order to increase their benefits upon retirement. The Superintendent of Pensions ruled on the matter. The ruling was referred to the Labour and Employment Board which determined that the complainants could re-purchase such pensionable service on certain specified terms. Pursuant to s. 76(1)(c) of the *Pension Benefits Act*, the Board remitted the matter to the Superintendent to calculate and resolve certain pension details in accordance with the principles set out in the Board's order. The complainants wrote to the Superintendent to seek his assistance in resolving certain issues in order to implement the Board's decision. The Superintendent treated this request as a complaint which prompted him to re-examine the factual basis of the matter and vary the order of the Board. The parties referred this decision to the Board.

The Board concluded that the Superintendent was *functus officio* in that his statutory decision-making powers had been exhausted under the earlier decision which had been referred to the Board. The remaining role for the Superintendent was restricted by s. 76(1)(c) of the Act to merely making the necessary calculations to carry into effect the Board's order that the complainants could re-purchase their pensionable service. The Superintendent's latest decision was vacated and the matter was again remitted to him to make the calculations required to implement the Board's decision.

## *LOI SUR LES PRESTATIONS DE PENSION*

**Il n'était pas du ressort du surintendant des pensions de modifier l'ordonnance de la Commission concernant les pensions**

*Eugene Calhoun et Malcolm Maguire c. Irving Pulp and Paper Limited*, PA-001-01, le 15 novembre 2001

Les plaignants ont été mêlés à un conflit prolongé au sujet de leurs droits à pension au moment de prendre leur retraite d'Irving Pulp and Paper Limited. Le conflit était attribuable au fait que chacun des plaignants ait reçu un remboursement de ses cotisations au régime de pension des employés à salaire horaire de l'employeur lorsqu'il est devenu membre de la direction pendant une brève période durant les années 60 et le début des années 70. On a ensuite soulevé la question de savoir si les plaignants pouvaient racheter leurs années ouvrant droit à pension afin d'augmenter leurs prestations de retraite. Le surintendant des pensions a tranché dans l'affaire. La décision a été soumise à la Commission du travail et de l'emploi qui a déterminé que les plaignants pouvaient racheter ces années de service ouvrant droit à pension à des conditions définies. Conformément à l'alinéa 76(1)c) de la *Loi sur les prestations de pension*, la Commission a renvoyé l'affaire au surintendant pour effectuer les calculs et arrêter certains détails concernant les pensions conformément aux principes énoncés dans l'ordonnance qu'elle avait rendue. Les plaignants ont écrit au surintendant pour lui demander de les aider à régler certains problèmes pour mettre à exécution la décision de la Commission. Le surintendant a traité cette demande comme une plainte, ce qui l'a poussé à réexaminer les faits entourant l'affaire et à modifier l'ordonnance de la Commission. Les parties ont saisi la Commission de cette décision.

La Commission a conclu que le surintendant était dessaisi, car ses pouvoirs de prise de décisions statutaires avaient été épuisés en vertu de la première décision qui avait été soumise à la Commission. Le rôle que pouvait jouer ensuite le surintendant se limitait seulement, en vertu de l'alinéa 76(1)c), à faire les calculs nécessaires pour mettre à exécution l'ordonnance de la Commission établissant que les plaignants pourraient racheter leur service ouvrant droit à pension. La dernière décision du surintendant a été annulée, et l'affaire lui a été renvoyée à nouveau pour faire les calculs requis afin de mettre à exécution la décision de la Commission.

## *HUMAN RIGHTS ACT*

**Board dismisses male nursing student's complaints of sex discrimination**

*Green v. Department of Education as Successor to the Saint John School of Nursing*, HR-003-00, 29 November 2001

The complainant was a student in the nursing program of the Saint John School of Nursing. He was one of 8 males in a program which contained 103 females. In 1996 the complainant left the program and in 1998 he filed a complaint with the New Brunswick Human Rights Commission alleging that he had been discriminated against on the basis of sex while enrolled in the nursing program. The allegations of discrimination were based on a variety of incidents, including that he had been assaulted and ridiculed by fellow students and that the he was treated unfairly by certain members of the school's staff.

The Board determined that the nursing program was a service available to the public within s. 5(1) of the *Human Rights Act* and, therefore, that the Act's anti-discrimination provisions applied to the school. The Board also concluded that the Commission had a discretion to accept a complaint beyond the usual one year limitation period. However, the Board did not agree that the complainant had been subjected to discrimination on the basis of sex. For example, the assault allegation was based on the fact that a female student had placed her hand over the complainant's mouth during a team competition to answer oral questions. This was a harmless gesture. The Board dismissed the discrimination complaint.

***NOTE: This Board decision was upheld on judicial review in June 2002 (See [2002] N.B.J. No. 242 (QL)***

## *LOI SUR LES DROITS DE LA PERSONNE*

**La Commission rejette les plaintes de discrimination sexuelle d'un étudiant en soins infirmiers**

*Green c. le Ministère de l'éducation en tant que successeur de l'école de soins infirmiers de Saint John*, HR-003-00, le 29 novembre 2001

Le plaignant était un étudiant du programme de soins infirmiers de l'école de soins infirmiers de Saint John. Il était l'un des 8 hommes dans le programme que suivaient 103 femmes. En 1996, le plaignant a quitté le programme et, en 1998, il a déposé une plainte auprès de la Commission des droits de la personne du Nouveau-Brunswick alléguant qu'il avait été victime de discrimination fondée sur son sexe lorsqu'il suivait le programme de soins infirmiers. Les allégations de discrimination étaient fondées sur différents incidents, dont le fait qu'il ait été assailli et insulté par les autres étudiants et qu'il ait été traité injustement par certains membres du personnel de l'école.

La Commission a déterminé que le programme de soins infirmiers était un service disponible au public au sens du paragraphe 5(1) de la *Loi sur les droits de la personne* et que les dispositions antidiscriminatoires de la *Loi* s'appliquaient donc à l'école. Elle a conclu également que la Commission avait la discrétion d'accepter une plainte au-delà du délai de prescription habituel d'un an. Cependant, elle n'a pas reconnu que le plaignant avait été victime de discrimination sexuelle. Par exemple, l'allégation d'agression était fondée sur le fait qu'une étudiante ait placé sa main sur la bouche du plaignant durant une compétition d'équipe en vue de répondre à des questions orales. Il s'agissait d'un geste inoffensif. La Commission a rejeté la plainte de discrimination.

***Note : Cette décision de la Commission fut confirmée en revue judiciaire en juin 2002 (voir [2002] N.J.J. No. 242 (QL))***

## VIII

## JUDICIAL REVIEW

During the current reporting period there was one Board decision which gave rise to an application for judicial review before the Court of Queen's Bench, followed by an appeal to the Court of Appeal.

***United Brotherhood of Carpenters and Joiners of America, Local 1386 v. Bransen Construction*, 124/01/CA, 28 March 2002**

**Complaint and Board Decision:** The union made an application to the Labour and Employment Board to be certified as the bargaining agent for the employer, which was in the construction industry. The employer normally operated with just one carpenter but, at the time the application for certification was made, the employer had hired a second carpenter to work on a special project. The employer objected to the certification application on the basis that it normally had only one employee, and a bargaining unit with only one employee is not eligible to be certified. The Board granted the certification because, on the date of the application for certification, the employer had more than one employee. As it turned out, the special project ended and the second employee was terminated on the day of certification, leaving the employer in the usual situation of having just one employee.

**Application for Judicial Review:** The employer brought an application for judicial review to the Court of Queen's Bench seeking to quash the Board's certification on the basis that a bargaining unit with just one employee cannot be certified.

**Court Decisions:** The Court of Queen's Bench (per Justice Landry) concluded that the Board had erred in certifying the union because the employer typically had only one employee and was not subject to certification. The union appealed the matter to the New Brunswick Court of Appeal which, (per Justice Robertson), allowed the appeal. The Court of Appeal noted that the Board could intervene on the appeal to defend its jurisdiction. The Court concluded that the Board had interpreted the relevant provisions of the *Industrial Relations Act* as indicating that the time at which the number of employees should be assessed is the date of the application, rather than the date of certification. The Board adopted an interpretation followed by labour boards throughout Canada. This interpretation addressed the problem of dealing with the transient nature of employment in the construction industry and the need to avoid protracted labour disputes. The Board's interpretation of its legislation was not patently unreasonable. The appeal was allowed and the Board's decision was reinstated.

## VIII

## RÉVISION JUDICIAIRE

Durant la période de référence actuelle, une décision de la Commission a donné lieu à une demande de révision judiciaire devant la cour du Banc de la Reine, suivie d'un appel devant la Cour d'appel.

***La Fraternité unie des charpentiers et menuisiers d'Amérique, section locale 1386 c. Bransen Construction*, 124/01/CA, le 28 mars 2002**

**Plainte et décision de la Commission :** Le syndicat avait demandé à la Commission du travail et de l'emploi d'être accrédité comme agent négociateur pour l'employeur qui était dans l'industrie de la construction. L'employeur travaillait seulement avec un charpentier, mais au moment où la demande d'accréditation avait été présentée, il avait embauché un deuxième charpentier pour travailler sur un projet spécial. L'employeur s'était opposé à la demande d'accréditation en invoquant qu'il n'avait habituellement qu'un employé et qu'une unité de négociation composée d'un seul employé ne pouvait pas se faire accréditer. La Commission a approuvé la demande d'accréditation, car, à la date où la demande d'accréditation avait été présentée, l'employeur avait plus d'un employé. En fin de compte, le projet spécial a terminé fin et l'emploi du deuxième employé a pris fin le jour de l'accréditation, laissant l'employeur avec un seul employé comme d'habitude.

**Demande de révision judiciaire :** L'employeur a présenté une demande de révision judiciaire à la Cour du Banc de la Reine afin de faire annuler l'accréditation accordée par la Commission en invoquant qu'une unité de négociation composée d'un seul employé ne pouvait pas se faire accréditer.

**Décisions judiciaires** : La Cour du Banc de la Reine (présidée par le juge Landry) a conclu que la Commission avait fait erreur en accréditant le syndicat, car l'employeur avait habituellement un seul employé et n'était pas soumis à l'accréditation. Le syndicat a interjeté appel de l'affaire devant la Cour d'appel du Nouveau-Brunswick qui, (présidée par le juge Robertson), avait accueilli l'appel. La Cour d'appel a souligné que la Commission pouvait intervenir en appel pour défendre sa compétence. Elle a conclu que la Commission avait interprété les dispositions pertinentes de la *Loi sur les relations industrielles* de la façon à signifier que le moment où le nombre d'employés devait être déterminé était à la date de la demande, plutôt qu'à la date d'accréditation. La Commission a adopté une interprétation qu'appliquaient les commissions de travail à la grandeur du Canada. Cette interprétation avait réglé le problème que posait la nature transitoire de l'emploi dans l'industrie de la construction et elle avait tenu compte de la nécessité d'éviter des conflits de travail prolongés.

L'interprétation que la Commission avait donnée à sa loi n'était pas manifestement déraisonnable. L'appel a été accueilli et la décision de la Commission a été rétablie.

## IX

## SUMMARY TABLES OF ALL MATTERS DEALT WITH BY THE BOARD

## TABLEAUX RÉCAPITULATIFS DE TOUTES CAUSES TRAITÉES PAR LA COMMISSION

*Industrial Relations Act/Loi sur les relations industrielles*

**April 1, 2001 - March 31, 2002/1 avril 2001 au 31 mars 2002**

| Matter/ Cause | Pending from Previous Fiscal/ Causes reportées de l'année précédente | Matters Filed/ Causes présentées | Total | Disposition of matters Traitement des causes | | | Total Matters Disposed/ Causes traitées | Number of cases Pending/ Causes en suspens à la fin de l'exercice |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| | | | | Granted/ Accordée | Dismissed/ Rejetée | Withdrawn/ Retirée | | |
| Application for Certification/Demande d'accréditation | 14 | 38 | 52 | 25 | 6 | 18 | 49 | 3 |
| Intervener's Application for Certification/Demande d'accréditation présentée par l'intervenant | 1 | -- | 1 | -- | 1 | -- | 1 | -- |
| Application for Right of Access/Demande de droit d'accès | -- | -- | -- | -- | -- | -- | -- | -- |
| Application for a Declaration Terminating Bargaining Rights/Demande de déclaration portant résiliation des droits de négociation | 2 | 6 | 8 | 4 | 2 | 1 | 7 | 1 |
| Application for a Declaration Concerning Status of Successor Rights (Trade Union)/Demande de déclaration relative aux droits du successeur (syndicat) | -- | 1 | 1 | 1 | -- | -- | 1 | -- |
| Application for Declaration Concerning Status of Successor Rights (Sale of a Business)/Demande de déclaration relative aux droits du successeur (vente d'entreprise) | 4 | 6 | 10 | 4 | -- | 2 | 6 | 4 |
| Application for a Declaration Concerning the Legality of a Strike or a Lockout/Demande de déclaration portant sur la légalité d'une grève ou d'un lock-out | -- | -- | -- | -- | -- | -- | -- | -- |
| Application for Consent to Institute a Prosecution/ Demande d'autorisation pour engager poursuite | 1 | -- | 1 | -- | -- | -- | -- | 1 |
| Miscellaneous Applications (s. 22, s. 35, s. 131)/ Demandes diverses (art. 22, 35, 131) | 4 | 21 | 25 | 4 | 7 | 8 | 19 | 6 |

| Matter/ Cause | Pending from Previous Fiscal/ Causes reportées de l'année précédente | Matters Filed/ Causes présentées | Total | Disposition of matters Traitement des causes | | | Total Matters Disposed/ Causes traitées | Number of cases Pending/ Causes en suspens à la fin de l'exercice |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| | | | | Granted/ Accordée | Dismissed/ Rejetée | Withdrawn/ Retirée | | |
| Complaint Concerning Financial Statement/Plainte concernant l'état financier | -- | -- | -- | -- | -- | -- | -- | -- |
| Complaint of Unfair Practice/Plainte pour activité inequitable | 17 | 25 | 42 | 6 | 2 | 23 | 31 | 11 |
| Referral of a Complaint by the Minister of Advanced Education and Labour (s. 107)/Renvoi d'une plainte par le ministre de l'Enseignement supérieur et du Travail (art. 107) | 3 | 7 | 10 | -- | 1 | 5 | 6 | 4 |
| Complaint Concerning a Work Assignment/ Plainte concernant une attribution de tâches | 3 | -- | 3 | -- | -- | -- | -- | 3 |
| Application for Accreditation/demande d'agrément | 1 | -- | 1 | 1 | -- | -- | 1 | -- |
| Application for Termination of Accreditation/demande de révocation d'agrément | -- | -- | -- | -- | -- | -- | -- | -- |
| Request pursuant to Section 105.1/Demande faite en vertu de l'article 105.1 | -- | 1 | 1 | 1 | -- | -- | 1 | -- |
| Stated Case to the Court of Appeal/Cause soumise à la Cour d'appel | -- | 1 | 1 | -- | -- | 1 | 1 | -- |
| **TOTALS** | **50** | **104** | **154** | **45** | **19** | **57** | **121** | **33** |

*Public Service Labour Relations Act/Loi relative aux relations de travail dans les services publics*

**April 1, 2001-March 31, 2002/1 avril 2001 au 31 mars 2002**

| Matter/Cause | Pending from Previous Fiscal/ Causes reportées de l'année précédente | Matters Filed/ Causes présentées | Total | Disposition of matters/ Traitement des causes | | | | Total Matters Disposed/ Causes traitées | Number of cases Pending/ Causes en suspens à la fin de l'exercice |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| | | | | Granted/ Accordée | Dismissed/ Rejetée | Settled/ Règlée | Withdrawn/ Retirée | | |
| Application for Certification/Demande d'accréditation | -- | -- | -- | -- | -- | -- | -- | -- | -- |
| Application for Revocation of Certification/Demande de révocation d'accréditation | -- | -- | -- | -- | -- | -- | -- | -- | -- |
| Notice pursuant to S. 43.1 (Designation of Essential Services)/Avis aux termes de l'art. 43.1 (désignation des services essentiels) | 8 | 3 | 11 | 6 | 1 | -- | 1 | 8 | 3 |
| Application pursuant to s. 43.1(8)/Demande aux terms de l'art. 43.1(8) | -- | -- | -- | -- | -- | -- | -- | -- | -- |
| Complaint pursuant to s. 19/Plaintes aux termes de l'art. 19 | 1 | 2 | 3 | -- | 1 | -- | -- | 1 | 2 |
| Application for Declaration Concerning Status of Successor Employee Organization/Demande de déclaration relative au statut d'une association d'employés successeur | -- | -- | -- | -- | -- | -- | -- | -- | -- |
| Application pursuant to s. 29 (Designation of Position of Person employed in a Managerial or Confidential Capacity)/ Demande aux termes de l'art. 29 (désignation des postes de personnes préposées à la gestion ou à des fonctions confidentielles | -- | 3 | 3 | 2 | -- | -- | 1 | 3 | -- |
| Application pursuant to s. 31/Demande aux termes de l'art. 31 | -- | -- | -- | -- | -- | -- | -- | -- | -- |
| Application for Consent to Institute a Prosecution/Demande d'autorisation pour engager une poursuite | -- | -- | -- | -- | -- | -- | -- | -- | -- |

| Matter/Cause | Pending from Previous Fiscal/ Causes reportées de l'année précédente | Matters Filed/ Causes présentées | Total | Disposition of matters/ Traitement des causes | | | | Total Matters Disposed/ Causes traitées | Number of cases Pending/ Causes en suspens à la fin de l'exercice |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| | | | | Granted/ Withdrawn/ Accordée | Dismissed/ Rejetée | Settled/ Règlée | Retirée | | |
| Reference to Adjudication/Renvoi à l'arbitrage | 1 | -- | 1 | -- | -- | -- | -- | -- | 1 |
| Application for Appointment of an Adjudicator/ (s. 92)/Demande de nomination d'une arbitre (art. 92) | -- | -- | -- | -- | -- | -- | -- | -- | -- |
| Application for Appointment of a Mediator (s. 16)/Demande de nomination d'un médiateur (art. 16) | -- | -- | -- | -- | -- | -- | -- | -- | -- |
| Application for Appointment of Conciliator Officer/Demande de nomination d'un conciliateur | -- | 7 | 7 | 7 | -- | -- | -- | 7 | -- |
| Application for Apppointment of Conciliation Board/Demande de nomination d'une Commission de conciliation | 1 | 3 | 4 | 3 | -- | -- | 1 | 4 | -- |
| Application for Reconsideration (s. 23)/Demande de reconsidération (art. 23) | -- | -- | -- | -- | -- | -- | -- | -- | -- |
| Application for Appointment of Commissioner (s. 60.1)/Demande de nomination d'un commissaire (art. 60.1) | -- | 3 | 3 | 3 | -- | -- | -- | 3 | -- |
| Request for a Declaration of Deadlock (s. 70)/ Demande pour declaration qu'il y a impasse (art. 70) | -- | 1 | 1 | 1 | -- | -- | -- | 1 | -- |
| Application for Appointment of Arbitration Tribunal (s. 78(1)(a))/Demande de nomination d'un tribunal d'arbitrage (alinéa 78(1)(a) | -- | -- | -- | -- | -- | -- | -- | -- | -- |
| Application for Appointment of Chair of Arbitration Tribunal/Demande de nomination d'un président d'un tribunal d'arbitrage | -- | -- | -- | -- | -- | -- | -- | -- | -- |
| Notice pursuant to Section 44.1 of the Act/Avis en vertu de l'article 44.1 de la Loi | -- | -- | -- | -- | -- | -- | -- | -- | -- |
| **TOTALS** | **11** | **22** | **33** | **22** | **2** | **--** | **3** | **27** | **6** |

*Employment Standards Act/Loi sur les normes d'emploi*

**April 1, 2001 - March 31, 2002/1 avril 2001 au 31 mars 2002**

| Matter/Cause | Pending from Previous Fiscal/ Causes reportées de l'année précédente | Matters Filed/ Causes présentées | Total | Disposition of matters/ Traitement des causes | | | | Total Matters Disposed/ Causes Traitées | Number of cases Pending/ Causes en suspens à la fin de l'exercice |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| | | | | Affirmed/ Confirmée | Vacated/ Annulée | Varied/ Modifiée | Withdrawn/ Retirée | | |
| Request to Refer Orders of the Director of Employment Standards/ Demande de renvoi d'ordonnance du directeur des Normes d'emploi | 12 | 43 | 55 | 13 | 1 | 8 | 14 | 36 | 19 |
| Request to Refer Notices of the Director of Employment Standards/ Demande de renvoi d'avis du directeur des Normes d'emploi | 4 | 4 | 8 | 2 | -- | -- | 3 | 5 | 3 |
| Application for exemption, s. 8/ Demande d'exemption (art. 8) | 1 | 2 | 3 | 2 | -- | -- | -- | 2 | 1 |
| Request for Show Cause hearing, s. 75/Demande d'audition de justification (art. 75) | -- | 3 | 3 | 2 | -- | -- | -- | 2 | 1 |
| **TOTALS** | **17** | **52** | **69** | **17** | **1** | **8** | **19** | **45** | **24** |

*Pension Benefits Act/Loi sur les prestations de pension*

**April 1, 2001 - March 31, 2002/1 avril 2001 au 31 mars 2002**

| Matter/Cause | Pending from Previous Fiscal/ Causes reportées de l'année précédente | Matters Filed/ Causes présentées | Total | Disposition of matters/ Traitement des causes | | | | Total Matters Disposed/ Causes Traitées | Number of cases Pending/ Causes en suspens à la fin de l'exercice |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| | | | | Affirmed/ Confirmée | Vacated/ Annulée | Varied/ Modifiée | Withdrawn/ Retirée | | |
| Request to Refer a Decision of the Superintendent of Pensions pursuant to s. 73(2)/ Demande de renvoi d'une décision de la surintendante des Pensions en vertu du par. 73(2) | 1 | 3 | 4 | 1 | 1 | -- | -- | 2 | 2 |
| **TOTALS** | **1** | **3** | **4** | **1** | **1** | **--** | **--** | **2** | **2** |

*Human Rights Act/Loi sur les droits de la personne*

**April 1, 2001 - March 31, 2002/1 avril 2001 au 31 mars 2002**

| Matter/Cause | Pending from Previous Fiscal/ Causes reportées de l'année précédente | Matters Filed/ Causes présentées | Total | Disposition of matters/ Traitement des causes | | | Total Matters Disposed/ Causes Traitées | Number of cases Pending/ Causes en suspens à la fin de l'exercice |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| | | | | Granted/ Accordée | Dismissed/ Rejetée | Withdrawn/ Retirée | | |
| Complaint pursuant to s. 20(1)(b)/ plaintes aux termes de l'art. 20(1)(b) | 4 | 2 | 6 | -- | 1 | 3 | 4 | 2 |
| **TOTALS** | **4** | **2** | **6** | **--** | **1** | **3** | **4** | **2** |